

# CARROSSERIE

## Extension nationale

---

### Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail de l'industrie Suisse de la Carrosserie

du 19 juin 2006

---

*Le Conseil fédéral suisse,*

vu l'art. 7, al. 1, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail,[\[1\]](#)

arrête :

#### **Art. 1**

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail de l'industrie Suisse de la Carrosserie, conclue le 3 juin 2005, est étendu.

#### **Art. 2**

- 1 Le présent arrêté s'applique sur tout le territoire de la Confédération suisse. Ne sont pas soumis à la présente CCT les employeurs et travailleurs des cantons de VD, VS, NE, JU et FR.
- 2 La présente CCT s'applique à l'ensemble des employeurs et travailleurs de l'industrie de la carrosserie, notamment aux activités qui suivent :
  - carrosserie et construction de véhicules ;
  - sellerie de carrosserie ;
  - ferblanterie de carrosserie ;
  - peinture au pistolet, laquage ;
  - entreprises effectuant des travaux spéciaux de carrosserie (p.ex. tuning, repoussage, travaux en verre, réparations alternatives), exploitants indépendants de stations de lavage et service de véhicules ;
  - départements de carrosserie dans entreprises mixtes.

Ne sont pas soumis à la présente CCT :

- a. les propriétaires d'entreprise ainsi que les membres de leur famille ;
- b. employés à fonction dirigeante (p.ex. contremaîtres) ;
- c. techniciens, ingénieurs et vendeurs ;
- d. les apprentis ;
- e. les travailleurs dont le taux d'occupation est inférieur à 40 pour cent.

#### **Art. 3**

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice doivent être soumis à la Direction du travail du seco au sujet des contributions aux frais d'exécution (art. 18). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. La gestion doit être conforme aux directives établies par la Direction du travail et doit être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas, qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. La Direction du travail peut en outre demander la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes

#### **Art. 4**

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs / travailleuses depuis le 1er janvier 2006 une

augmentation de salaire, peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'annexe 9 de la convention collective de travail.

## **Art. 5**

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er juillet 2006 et a effet jusqu'au 30 juin 2009.

19 juin 2006            Au nom du Conseil fédéral suisse :  
                              Le président de la Confédération, Moritz Leuenberger  
                              La chancelière de la Confédération, Annemarie Huber-Hotz

---

## **Annexe**

### **Convention collective de travail de l'industrie Suisse de la Carrosserie**

conclue le 3 juin 2005

entre

l'Union suisse des industriels de la carrosserie (USIC),

*d'une part*

et

le Syndicat UNIA et le Syndicat SYNA

*d'autre part*

---

### **Clauses étendues**

#### **Art. 8      Commission paritaire nationale**

- 8.1 Pour l'exécution de la CCT, une « commission paritaire nationale de la branche suisse de la carrosserie » (CPN) est constituée sous forme juridique d'association au sens des art. 60 ss CC. Le siège est à Lugano. Les parties contractantes la CCT disposent, conformément aux dispositions figurant à l'art. 357b CO, d'un droit commun au respect de la CCT vis-à-vis des employeurs et travailleurs.
- 8.3 Tâches de la commission paritaire nationale (CPN) :
- a. exécution de la présente CCT ;
  - e. promotion du perfectionnement professionnel ;
  - f. réalisation de mesures en faveur de la sécurité au travail et de la protection de la santé ;
  - l. fixation et encaissement de frais de contrôle, de rappels et de peines conventionnelles ;
  - n. réglementation et direction d'un fonds de formation professionnelle ;

#### **Art. 9      Contrôles, frais de contrôle ... et peines conventionnelles**

- a) Infractions des employeurs
- 9.1 La CPN respectivement la CP somme les employeurs ayant enfreint les dispositions de la CCT de payer les arriérés correspondants. Les employeurs peuvent également se voir infliger les frais de procédure et une peine conventionnelle selon l'art. 9.11.
- 9.3 La CPN est en droit de faire valoir des peines conventionnelles. L'organe de contrôle devra verser ces montants au Fonds de la CPN dès leur encaissement. Ces montants doivent être affectés à l'application des dispositions de la CCT.
- 9.4 ... les peines conventionnelles ainsi que les frais de procédure infligés sont payables dans un délai de 30 jours suivant la notification de l'arrêt. Pour l'organe de paiement, cf. art. 9.13 CCT
- b) Infractions des travailleurs

- 9.5 Les travailleurs ayant enfreint la convention collective peuvent être sanctionnés par une peine conventionnelle
- 9.6 La CPN est en droit de faire valoir des amendes conventionnelles. L'organe de contrôle devra verser ces montants au Fonds de la CPN dès leur encaissement. Ces montants doivent être affectés à l'application des dispositions de la CCT.
- 9.7 Les peines conventionnelles ainsi que les frais de procédure infligés sont payables dans un délai de 30 jours suivant la notification de la décision. Pour l'organe de paiement, cf. art. 9.13 CCT.
- c) Respect de la convention, violations de la convention, peines conventionnelles
- 9.8 Sur demande motivée, l'organe de contrôle des parties contractantes désigné par la CPN ou la CP vérifie auprès de l'employeur le respect des dispositions de la présente CCT par des vérifications des registres de salaires. L'employeur soumis au contrôle est tenu de présenter de manière exhaustive, dès la première demande et dans les 30 jours, l'ensemble des documents exigés et indispensables à l'exécution des contrôles ainsi que d'autres documents nécessaires. Cette disposition concerne particulièrement les répertoires de personnel, les décomptes de salaires, etc.
- 9.10 Lorsque les contrôles révèlent des infractions à la convention collective ... le paiement des frais de contrôle est infligé à l'entreprise fautive. ...
- 9.11 Lorsque les contrôles de la comptabilité salariale ne révèlent aucune irrégularité, aucun frais n'est demandé à l'entreprise. En cas d'irrégularités, l'entreprise sera astreinte au paiement des frais de procédure engendrés. Pour une première infraction, l'entreprise sera redevable jusqu'à 30 % du montant de l'arriéré dû aux travailleurs ... à titre de peine conventionnelle. En cas de récidive, les entreprises peuvent se voir infliger jusqu'à 100 % ... du montant de l'arriéré au titre d'amende conventionnelle.
- 9.12 En ce qui concerne les demandes résultant des contrôles exécutés, les parties contractantes sont autorisées par les employeurs et travailleurs concernés à entreprendre des actions en exécution d'une prestation par le biais de la CPN.
- 9.13 Si aucun autre organe de paiement n'est explicitement spécifié, les montants doivent être versés dans un délai de 30 jours suivant la notification de la décision au compte postal de la CPN.

## **Art. 18 Contribution aux frais d'exécution**

- 18.1 Les employeurs et les travailleurs s'acquittent d'une contribution aux frais d'exécution en vue de la couverture des activités qui suivent :
- a. promotion du perfectionnement professionnel ;
  - b. développement de mesures en faveur de la sécurité au travail ;
  - c. exécution de la CCT.
- 18.2 Tous les travailleurs s'acquittent d'une contribution de frais d'exécution de 20 francs par mois ... Cette contribution est déduite mensuellement du salaire du travailleur et doit figurer clairement sur le décompte salarial.
- 18.3 A leur tour, tous les employeurs s'acquittent d'une contribution aux frais d'exécution de 20 francs par mois et par travailleur.
- 18.8 D'éventuels excédents résultant du prélèvement de la contribution aux frais d'exécution ne peuvent être affectés qu'à des fins de formation et de perfectionnement professionnels ainsi qu'en faveur de mesures pour la sécurité au travail et la protection de la santé. ...
- 18.9 Les employeurs répondent vis-à-vis de la commission paritaire nationale (CPN) des contributions aux frais d'exécution dont la déduction n'a pas été effectuée ou s'avère lacunaire. Il en va de même en ce qui concerne les décomptes non effectués ou incomplets.

## **Art. 19 Obligations de l'employeur**

- 19.2 L'employeur donne au travailleur des instructions précises.
- 19.3 Protection de la santé et prévention des accidents  
L'employeur prend toutes les mesures indispensables à la protection de la vie et de la santé du travailleur (par exemple selon la directive CFST). ...
- 19.4 Remise du matériel, des documents et des outils

En temps utile, l'employeur remet au travailleur

- a. le matériel nécessaire ;
- b. les documents de travail indispensables ;
- c. les outils appropriés qui doivent être en bon état.

Le matériel, les documents et les outils doivent être rangés dans un local à fermer à clé. Un inventaire y relatif est dressé et signé par chacune des deux parties.

## **Art. 20** Obligations du travailleur

### 20.1 Diligence et fidélité

Le travailleur exécute avec soin les tâches qui lui ont été confiées. En toute bonne foi, il défend les intérêts légitimes de l'employeur. De même renonce-t-il à des activités en dehors de l'entreprise qui risqueraient de porter atteinte à sa capacité de travail (catégories de sport dangereuses selon la liste de la SUVA, etc.)

### 20.2 Soins portés au matériel et aux outils

Le travailleur fait usage des machines, des outils et des véhicules selon les instructions spécifiques. De même en garantit-il un entretien correct. Par ailleurs, il se sert raisonnablement et de façon économe du matériel mis à disposition.

### 20.3 Si le travailleur doit faire usage de machines, d'outils et de véhicules sans avoir bénéficié au préalable des instructions y relatives, il s'enquiert lui-même des informations nécessaires. A cet égard, le travailleur a droit à une instruction spécifique donnée par l'employeur ou son remplaçant.

### 20.4 Le travailleur informe l'employeur de façon immédiate d'éventuels dommages ainsi que d'événements particuliers.

### 20.5 Protection de la santé et prévention des accidents

Le travailleur soutient l'employeur dans ses efforts portant sur la protection de la santé et la prévention des accidents. Il fait un usage correct et spécifique des installations de santé et de sécurité. De même applique-t-il de façon stricte les instructions de l'employeur quant à la prévention des accidents.

### 20.6 Obligation de restituer

A la cessation d'un travail ou en cas de résiliation des rapports de service, le travailleur doit immédiatement restituer à l'employeur les documents de travail (outils, modes d'emploi, plans, etc.).

### 20.7 Heures supplémentaires

... De même, le travailleur est tenu d'accomplir du service de piquet pour maintenir le service de réparation.

### 20.8 Observance des instructions

Le travailleur suit en toute bonne foi les instructions de l'employeur quant à l'exécution des tâches confiées. Notamment, le travailleur

- a. établit et remet de façon correcte et ponctuelle les rapports de travail exigés ;
- b. affiche un comportement correct envers toutes les personnes qu'il contacte dans l'exercice de sa profession. Il évite toute attitude portant préjudice à l'employeur ou donnant lieu à des réclamations ;
- c. renonce à la consommation de boissons alcooliques pendant la durée du travail. Il s'abstient de fumer dans les locaux équipés d'une signalétique y relative ;
- d. informe immédiatement l'employeur ou son suppléant en cas d'empêchement de travailler ;
- e. accorde une attention particulière à la formation des apprentis qui lui ont été confiés.

## **Art. 21** Travail clandestin

### 21.1 Le travail clandestin est interdit. ...

### 21.2 Est considéré comme travail clandestin toute activité professionnelle effectuée pour un tiers ... avec ou sans rétribution salariale, ...

### 21.3 Les travailleurs effectuant des activités professionnelles clandestines et enfreignant ainsi l'obligation de fidélité envers l'employeur ou le concurrençant (cf. art. 321a al. 3 CO) sont passibles d'une peine conventionnelle jusqu'à 5000 francs prononcée par la commission paritaire nationale (CPN). ...

- 21.4 Les employeurs ordonnant ou soutenant sciemment des activités professionnelles clandestines sont mis en garde par la commission paritaire nationale (CPN). Ils sont également passibles d'une peine conventionnelle jusqu'à 5000 francs.

## **Art. 22** Perfectionnement personnel

Les travailleurs ainsi que les membres des représentations du personnel et des conseils de fondation des institutions de prévoyance professionnelle élus par le personnel ont droit à un jour de travail rétribué par année de travail pour leur perfectionnement professionnel spécifique. Ce droit ne peut pas être reporté sur l'année suivante. La fréquentation d'un cours doit faire l'objet d'une concertation effectuée en temps utile avec l'employeur. De même, la fréquentation d'un cours doit être prouvée par une attestation.

## **Art. 23** Durée du travail

- 23.1 La durée du travail est de 2132 heures par an, respectivement de 178 heures par mois et 41 heures par semaine.
- 23.2 Le calcul de la perte de gain et des déductions salariales (jours de carence en cas d'accidents et de maladie, vacances, jours fériés, absences, etc.) est effectué sur la base de la durée du travail moyenne susmentionnée.
- 23.3 D'entente avec le travailleur et en prenant en considération les nécessités inhérentes à l'entreprise, l'employeur fixe la durée hebdomadaire et journalière du travail sur l'arrière-plan des dispositions de la loi sur le travail. La détermination de la durée du travail peut être effectuée de façon différenciée selon les groupes en place et les objets à traiter. La compensation de la fluctuation des horaires est réglée par analogie.
- 23.4 ... Les pauses réglementaires ne sont pas considérées comme temps de travail.
- 23.5 La durée du travail commence avec le début des activités professionnelles à la place de travail. Les soins corporels et les changements d'habits ne sont pas considérés comme temps de travail.
- 23.6 La veille de jours fériés légaux, le travail cesse à 17 heures au plus tard.

## **Art. 24** Retard, interruption, abandon de la place de travail avant l'heure

- 24.1 Le travailleur doit rattraper la durée du travail manquante pour autant qu'il ait
- commencé son travail en retard par une faute inhérente à sa personne ;
  - interrompu son travail sans motivation ou quitté la place de travail avant l'heure.
- 24.2 En cas de non rattrape de la durée du travail manquante, l'employeur peut effectuer une déduction y relative sur le salaire du travailleur concerné.

## **Art. 25** Travail anticipé

- 25.1 Pour bénéficier de jours congés supplémentaires (ponts), les employeurs et les travailleurs peuvent convenir d'effectuer du travail anticipé. Les jours à rattraper prévisibles pour l'année civile doivent être fixés par écrit.
- 25.2 Chaque travailleur nouvellement engagé doit être informé d'une telle réglementation. Il est tenu d'accepter l'horaire modifié conclu et d'effectuer les heures de travail anticipées. Il peut aussi effectuer la compensation demandée par une déduction salariale ou par une réduction de son droit de vacances. Si les rapports de service n'ont pas duré toute l'année, au moment du départ du travailleur, un décompte y relatif doit être établi. La différence est due sous forme de vacances ou en espèces (sans supplément).
- 25.3 Si le travailleur ne peut pas compenser la durée du travail anticipé pour cause de maladie, d'accident ou de service militaire obligatoire, il peut, d'entente avec l'employeur, faire valoir ce droit après coup.

## **Art. 26** Heures supplémentaires, travail supplémentaire, travail de nuit, du dimanche et de jours fériés / indemnités

- 26.1 Les heures supplémentaires ainsi que le travail supplémentaire ne sont rétribués que dans la mesure où ils ont été ordonnés par l'employeur ou son suppléant. De même sont-ils rétribués

s'ils ont fait l'objet d'un visa après coup.

a. Heures supplémentaires

26.2 Sont considérées comme heures supplémentaires celles qui, conformément aux dispositions figurant à l'art. 23.1 de la présente CCT, excèdent la durée du travail fixée au sein de l'entreprise jusqu'à 50 heures par semaine. Les heures supplémentaires effectuées doivent être compensées par du temps libre d'égale durée au plus tard dans les six mois de l'année suivante. Un éventuel versement en espèces est effectué selon la pratique appliquée par l'entreprise.

c. Travail de nuit

26.4 Est considéré comme travail de nuit celui effectué entre 23h00 et 06h00 ... Le supplément y relatif est de 50 pour cent.

d. Travail du dimanche et de jours fériés

26.5 Sont considérés sous cette rubrique les dimanches ainsi que les jours fériés fixés par le droit cantonal et fédéral ... Le supplément y relatif est de 50 pour cent.

26.6 Les activités effectuées pendant la nuit (cf. art. 26.4 CCT) ou un dimanche ainsi qu'un jour férié (cf. 26.5 CCT) doivent en principe être compensées en temps libre avec un supplément de 50 pour cent dans les six mois qui suivent. A défaut, le travailleur bénéficie d'un supplément en espèces de 50 pour cent. Au cas où des heures effectuées sont compensées en temps libre d'égale durée, un supplément en espèces de 50 pour cent est dû au travailleur.

26.7 En cas de travail de nuit continu ou régulier, le travailleur a droit à un supplément en temps libre additionnel de 10 pour cent.

## **Art. 27** Vacances, durée des vacances

27.1 La durée des vacances par année civile est de :

25 jours ouvrables	jusqu'à 20 ans révolus ;
20 jours ouvrables	dès 20 ans révolus ;
25 jours ouvrables	dès 49 ans révolus ;
30 jours ouvrables	dès 59 ans révolus et en ayant accompli au moins 5 années de service au sein de l'entreprise

## **Art. 28** Prise de vacances, réduction du droit

28.1 Les jours fériés donnant droit à une indemnisation viennent compensés en tant que jours fériés et ne sont donc pas considérés jours fériés perçus.

28.2 L'employeur doit verser au travailleur le salaire intégral correspondant à la période de vacances.

28.5 L'employeur et le travailleur tombent d'accord en temps utile, mais en principe au moins trois mois au préalable, sur la date de la prise de vacances. A cet égard, tant les circonstances inhérentes à l'entreprise que les aspirations des travailleurs doivent être prises en considération. Le renvoi de la période de vacances fixée n'est envisageable qu'à titre exceptionnel et en fonction de raisons particulières, mais toujours d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

## **Art. 29** Jours fériés

29.1 Lorsque les jours fériés ... aucune déduction salariale n'est effectuée. Cette disposition s'applique à huit jours fériés cantonaux par année ainsi qu'au 1er août ...

29.2 Des jours fériés donnant droit à une compensation et tombant sur un jour de maladie ou d'accident ne peuvent être ni compensés ni rattrapés. ...

29.6 Sur demande des travailleurs, le 1er mai doit être accordé intégralement ou partiellement comme jour férié non rétribué, pour autant que celui-ci ne soit pas déjà déclaré jour férié cantonal.

## **Art. 30** Indemnisation des jours fériés

30.1 Pour les travailleurs mensualisés, l'indemnisation des jours fériés fait partie intégrante du salaire. Le calcul de l'indemnisation des jours fériés pour les travailleurs payés à l'heure est

effectué sur la base des heures normales manquantes et du salaire horaire normal.

- 30.2 L'indemnisation des jours fériés n'est pas due pour autant que
- le jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche chômés ;
  - le travailleur, sans avoir fourni une excuse, s'absente de son emploi le jour ouvrable précédant ou suivant le jour férié cantonal ;
  - le travailleur bénéficie d'une indemnité journalière en provenance d'une caisse maladie ou de la SUVA.

### **Art. 31** Retraite modulée

- 31.1 Pour protéger les travailleurs d'un certain âge de licenciements pour raisons économiques et d'une mise à contribution excessive, les employeurs et travailleurs peuvent convenir, sur la base des dispositions figurant à la présente CCT, d'une retraite modulée.
- 31.2 A cet égard, les dispositions mentionnées ci-après doivent être prises en considération :
- Une retraite modulée n'est possible qu'à partir de 55 ans révolus.
  - La mise en vigueur de la retraite modulée doit faire l'objet d'un accord écrit entre le travailleur et l'employeur trois mois au préalable.
  - Par la retraite modulée, le travailleur peut réduire sa durée personnelle du travail. Cette réduction de l'horaire individuel peut être effectuée de façon échelonnée. Elle peut être augmentée avec l'âge avançant du travailleur.
  - La retraite modulée entraîne une réduction proportionnelle du salaire du travailleur concerné. Elle doit faire l'objet d'un accord écrit.
  - A titre consultatif, on peut faire appel au bureau de la commission paritaire nationale (CPN).

### **Art. 32** Absences

- 32.1 Pour autant que l'événement coïncide avec un jour ouvrable, le travailleur a droit à l'indemnisation des absences suivantes :
- 2 jours pour son mariage\* ;
  - 1 jour pour la naissance d'un enfant du travailleur\* ;
  - 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
  - 3 jours en cas de décès du conjoint, d'un enfant, d'un beau-fils et d'une belle-fille de même que d'un enfant adoptif ;
  - 1 jour en cas de décès d'un frère ou d'une sœur, des parents et des beaux-parents, des grands-parents ainsi que de petits-fils et petites-filles ;
  - 1 jour par année en cas de déménagement personnel et pour autant que les rapports de service n'aient pas été résiliés ;
  - 1 jour en cas de journée d'information pour le recrutement. Le temps au-delà est indemnisé par les APG ;
  - 1 jour en cas de libération du service militaire.

\* En cas d'absences selon les dispositions figurant à l'art. 32.1 a et b CCT, le travailleur a droit à une compensation si les événements coïncident avec un jour chômé.

### **Art. 34** Salaire

- 34.1 Le salaire est fixé d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur comme salaire à l'heure ou comme salaire mensuel.
- 34.2 Le salaire à l'heure ou mensuel résulte de la division du salaire annuel (sans indemnité de fin d'année) par les heures de travail convenues, sur la base du barème qui suit :

Durée annuelle	Durée mensuelle	Durée hebdomadaire
2132 heures	177,7 heures	41 heures

- 34.3 Le salaire à l'heure résulte de la division du salaire annuel par la durée annuelle du travail fixée à 2132 heures.
- 34.4 Le calcul des prestations de perte de gain ainsi que des déductions salariales (telles que les jours de carence en cas d'accident et de maladie, les vacances, les jours fériés, les absences etc.) est effectué sur la base de la durée journalière moyenne du travail selon les dispositions figurant à l'art. 23.1 CCT.

- 34.5 Chaque travailleur reçoit mensuellement un décompte des heures effectuées de même qu'un décompte final à la fin de l'année. A cet égard, au maximum 50 heures effectuées en plus ou manquantes peuvent être reportées sur l'année suivante.
- 34.6 Pour autant que le décompte établi à la fin de l'année affiche davantage que 50 heures effectuées en plus (calculées sur la base de la durée annuelle du travail), l'employeur et le travailleur s'entendent sur la compensation en temps ou en espèces des heures en question en tenant compte des disposition figurant à l'art. 26.2 de la CCT.
- 34.8 Si le travailleur quitte l'entreprise en cours d'année, un décompte final est établi pour la période allant du 1er janvier ou de la date d'entrée en fonction jusqu'au départ du travailleur concerné.
- 34.9 Pour autant que le décompte final affiche des heures manquantes par faute du travailleur, le solde peut être rattrapé pendant le délai de résiliation. A défaut, les heures manquantes sont déduites du salaire du travailleur concerné.
- 34.10 Pour autant que des heures manquantes ordonnées par l'employeur ne puissent pas être rattrapées jusqu'au départ du travailleur concerné, le solde est porté au débit de l'employeur (retard dans la réception du service).

### **Art. 35** Paiement du salaire

Le salaire doit être versé en monnaie nationale légale dans des intervalles réguliers, mais au plus tard le dernier jour ouvrable du mois, sur le compte bancaire ou en chèques postaux du travailleur. De même le paiement doit-il être complété d'un décompte détaillé. En cas de versement au comptant, le paiement doit être effectué pendant les heures de travail. En tout état de cause, le travailleur est en droit de disposer de son salaire à la fin du mois.

### **Art. 36** Salaires minima

- 36.1 Les ... salaires conventionnels minima ... sont fixés moyennant une feuille complémentaire (cf. annexe 9).
- 36.3 Pour les travailleurs à rendement insuffisant, ou dont les conditions (formation, connaissances linguistiques, etc.) ne suffisent pas à l'accomplissement de la performance intégrale, un accord conclu entre l'employeur et le travailleur peut fixer un salaire qui se situe en-dessous du salaire minimum officiel. Cet accord écrit doit mentionner la raison de la performance amoindrie du travailleur. L'accord doit être soumis à la commission paritaire nationale (CPN).

### **Art. 38** Indemnité de fin d'année

- 38.1 L'employeur est tenu de verser au travailleur, au plus tard en décembre, une indemnité de fin d'année égale à 100 % du salaire mensuel moyen.
- 38.2 Fait fois comme base de calcul le salaire mensuel moyen ou le salaire à l'heure moyen multiplié par la durée normale du travail. L'indemnité de fin d'année ne comprend pas de suppléments tels les allocations d'enfants, les indemnisations d'heures supplémentaires, etc.
- 38.4 Pour autant que les rapports de service commencent ou cessent de façon régulière en cours de l'année civile (à l'exception de licenciements sans préavis), le travailleur a droit au prorata de l'indemnité de fin d'année. Le calcul ne tient compte que des mois complets.
- 38.5 Pendant la période d'essai, les travailleurs n'ont pas droit à l'indemnité de fin d'année.
- 38.6 Pour autant que le travailleur, d'entente avec l'employeur, bénéficie d'un congé non rétribué, l'indemnité de fin d'année est proportionnellement réduite.

### **Art. 41** Paiement du salaire en cas de maladie, assurance indemnités journalières maladie

Le travailleur a droit à son salaire ou à des prestations de remplacement de son salaire dès le 1er jour de maladie. L'employeur est obligé d'assurer les travailleurs pour des indemnités journalières pour maladie, grossesse et maternité correspondantes au salaire pour le temps de travail contractuel normal (sans allocations pour enfants) et ce, à titre collectif auprès d'une assurance maladie reconnue par la Confédération conformément à la LA-Mal. Les primes de l'assurance indemnités journalières collectives sont supportées à raison de moitié chacun par l'employeur et par le travailleur.

## **Art. 42** Conditions d'assurance

- 42.1 Les conditions d'assurance prévoient :
- a. Le versement d'indemnités journalières maladie en prestation de remplacement du salaire de l'employeur à hauteur de 80 % du salaire contractuel normal dès le début de la maladie ou après le délai de sursis.
  - b. Le versement d'indemnités journalières maladie pendant 720 jours en l'espace de 900 jours consécutifs (calcul dès le 1er jour de maladie). En cas d'ajournement de l'assurance d'indemnités journalières, les jours indemnisés par l'employeur avant l'assurance comptent également dans le calcul des 720 jours ;
  - c. Le versement proportionnel des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail partielle dès lors que l'empêchement de travailler atteint au moins 50 % ;
  - d. La grossesse et l'accouchement sont payées conformément à la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité, à savoir 80 % du salaire versé avant la naissance durant 14 semaines.
  - e. Possibilité pour le travailleur de passer directement à l'assurance individuelle après sa sortie du contrat d'assurance collective. L'âge d'adhésion déterminant pour l'assurance collective doit être conservé. Aucune nouvelle réserve d'assurance ne doit être formulée. L'assurance devra garantir au minimum les prestations versées jusque là, à savoir le montant des indemnités journalières et la durée des droits aux prestations. ...
- 42.3 L'employeur ne peut choisir que des assureurs ayant adhéré à l'accord de libre passage dans l'assurance indemnités journalières collective conclu entre l'Union des assureurs maladie et accidents suisse et le Concordat des Caisses maladie suisses (CCMS).
- 42.7 Tout empêchement de travailler doit immédiatement être signalé à l'employeur. Les absences du travailleur pour maladie ou accident devront être justifiées par un certificat médical selon les instructions édictées par l'entreprise. L'employeur a le droit d'exiger, dès le 3ème jour d'empêchement, un certificat médical établi par son médecin conseil.

## **Art. 44** Paiement du salaire en cas de service militaire, civil ou de protection civile

- 44.1 Lors du service militaire obligatoire suisse, le travailleur touche les indemnités suivantes sur la base de la carte de solde déclarée :
- a. Pendant l'école de recrues en qualité de recrue :
    - Célibataires sans obligations d'assistance 50 % du salaire
    - Mariés et célibataires avec obligations d'assistance : 80 % du salaire
  - b. Pendant les autres services militaires au cours d'une année :
    - jusqu'à 1 mois par année civile 100 % du salaire
    - Au-delà de cette période :
      - Célibataires sans obligation d'assistance 50 % du salaire
      - Mariés et célibataires avec obligations d'assistance 80 % du salaire
- Les entreprises peuvent soumettre l'octroi de cette prestation pour un service militaire d'une durée supérieure à un mois par année à l'engagement du travailleur à maintenir les rapports de travail pendant encore six mois au minimum après le service militaire.
- c. Militaires en service long  
Les militaires en service long bénéficient de la rétribution intégrale du salaire conformément à l'art. 324a et b CO. Ensuite ils bénéficient des prestations de l'APG.
- 44.2 Les prestations de l'APG reviennent à l'employeur dans la mesure où elles ne dépassent pas le salaire payé pendant le service militaire, civil ou de protection civile.

## **Art. 48** Résiliation ordinaire, délais de résiliation

- 48.2 La résiliation doit être notifiée par écrit et doit être en possession de son destinataire le dernier jour ouvré précédant le début du délai de congé réglementaire.
- 48.4 Pendant la période d'essai, le rapport de travail peut être résilié à tout moment moyennant un délai de 7 jours.  
Les rapports de travail peuvent être résiliés à la fin d'un mois en observation des délais de congé suivants :

- 1 mois dans la première année de service
  - 2 mois de la 2ème à la 9ème année de service
  - 3 mois à partir de la 10ème année de service.
- 48.5 Si l'apprentissage et les années de travail consécutives ont été réalisées dans la même entreprise, les années d'apprentissage compteront comme années de service.
- 48.6 Lorsque l'âge limite AVS est atteint, les rapports de service prennent automatiquement fin.

---

## Annexe 9

### 1. Adaptation des salaires

... Les salaires de tous les collaborateurs sont augmentés de 50 francs par mois ...

### 2. Salaires minima (art. 36 CCT)

Les salaires minima conventionnels s'élèvent ... à :

	par heure/fr.	par mois/fr.
a. Pour les travailleurs qualifiés de l'industrie de la carrosserie titulaires du CFC		
a. - après un apprentissage de 4 ans (CFC) l'année qui suit l'examen de fin d'apprentissage *	21.10	3750.-
- après un apprentissage de 3 ans (CFC) l'année qui suit l'examen de fin d'apprentissage	19.95	3550.-
- après formation prof. de 2 ans (AFP), l'année qui suit l'examen de fin d'apprentissage	18.25	3250.-
b. Pour les travailleurs sans CFC ou AFP de la branche de la carrosserie, dès 20 ans révolus	17.40	3100.-

\* Les débosselleurs sont traités sur le même pied que les travailleurs qualifiés titulaires d'un CFC après un apprentissage de 4 ans.

L'art. 36, al. 3 de la CCT demeure réservé.

### 3. Salaires minima pour le canton GE

3.1 ...

3.2 Les salaires minima ... sont les suivants ... :

pendant la 1ère année après l'apprentissage	Fr. 3900.-
après une année de pratique dans la profession	Fr. 4050.-
après 2 ans de pratique dans la profession	Fr. 4200.-
après 5 ans de pratique dans la profession	Fr. 4500.-
Pour les travailleurs sans CFC ni CAP	Fr. 3567.-